



Dossier : 2122-995-3

Le 18 septembre 2020

DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 2 septembre 2020, après près de deux ans de pourparlers, votre équipe de négociation a réussi à conclure une entente de principe avec l'ACIA. Elle recommande à l'unanimité de ratifier la nouvelle convention collective.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE

Augmentations économiques

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Elle comprend, entre autres, des augmentations salariales générales, une augmentation de l'indemnité versée aux conseillers en rémunération et un montant forfaitaire unique pour les membres EG qui travaillent dans les abattoirs. De plus amples détails sont fournis ci-dessous.

Nous avons obtenu, pour tous les membres à l'ACIA, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur les trois années de la convention collective.

- À compter du 1^{er} janvier 2019 : 2,8 %
- À compter du 1^{er} janvier 2020 : 2,2 %
- À compter du 1^{er} janvier 2021 : 1,35 %

Les membres qui faisaient partie de l'unité de négociation entre le premier jour de mise en vigueur de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention précédente) et la date officielle de signature de la nouvelle convention, ont droit à un montant forfaitaire unique de 500 \$ pour compenser la longue échéance de mise en oeuvre de cent quatre-vingts (180) jours de l'employeur.

Les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

1. SALAIRES ET INDEMNITÉS

RÉTROACTIVITÉ DE L'INDEMNITÉ VERSÉE AUX CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Les membres qui sont admissibles à la nouvelle indemnité ou à l'indemnité modifiée à la date de signature de la convention collective ont droit de recevoir la moitié de leur indemnité annuelle en un paiement forfaitaire unique dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective selon les modalités suivantes :

- pour les employés nouvellement admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération : 1 750 \$; et
- pour les employés admissibles à l'indemnité de maintien en poste de 2 500 \$ versée aux conseillères et conseillers en rémunération à la date de signature de la convention collective : 500 \$.

Rajustements salariaux

Les membres des groupes et sous-groupes suivants obtiendront un rajustement salarial pour établir la parité avec leurs homologues de l'administration publique centrale. Ces rajustements seront appliqués au cours de la 3e année de la convention collective.

- **Groupe Manœuvres (GL)**
 - Installations électriques et entretien (**GL-EIM**) : 5 %
 - Entretien de machines (**MAM**) : 1,5 %
 - Manipulation (**MAN**) : 1,5 %
 - Tuyauterie (**PIP**) : 1 %
- **Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)** : 11,5 %
- **Soutien des sciences sociales (SI)** : 2,47 %
- **Gestion des finances (FI)** : Harmonisation des échelons de rémunération et augmentation de 0,15 % pour le personnel de niveau FI-04.

ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Les primes de poste pour le personnel qui travaille entre 16 h et 8 h augmenteront de 12,5 % (passe de 2 \$ à 2,25 \$ l'heure).

2. DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS DE DÉPLACEMENT

ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité de repas durant les heures supplémentaires passe de 10 \$ à 12 \$ (paragraphe 27.08).

ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le personnel sera dorénavant rémunéré pour cinq (5) heures au lieu de quatre lors d'arrêts en cours de route durant les déplacements en service commandé à l'extérieur de la zone du siège social (paragraphe 33.02).

NOUVEAU (EXTERNE À LA CC) – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE VERSEMENT D'UN PAIEMENT UNIQUE AUX EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT DANS LES ABATTOIRS

L'employeur versera un paiement unique de 250 \$ à chaque employé des groupes et niveaux EG-02, EG-03 et EG-05 qui, à la date de signature de la convention collective, travaille dans un abattoir.

3. CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Nouveau libellé qui prévoit des pauses non payées pour les employées qui veulent allaiter leur enfant ou extraire leur lait.

ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (enjeux communs)

Ajout des Annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui permet la mobilité entre l'ACIA, l'administration centrale publique et 25 autres organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada et le Conseil national de recherches du Canada, sans avoir à rembourser les indemnités. Cette disposition offre plus de flexibilité aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (enjeux communs)

Prolongation du congé parental non payé

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 45.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

Semaines additionnelles en vertu du RQAP

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

Modification du nombre de semaines indemnisées

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

Formule de remboursement

Ajout des Annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui permet la mobilité entre l'ACIA, l'administration centrale publique et 25 autres organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada et le Conseil national de recherches du Canada, sans avoir à rembourser les indemnités. Cette disposition offre plus de flexibilité aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 45 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

Élargissement de la disposition pour inclure les soins à une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS (enjeux communs)

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congés de l'AE :

- prestations de compassion
- prestations pour proches aidants d'enfants
- prestations pour proches aidants d'adultes.

La durée du congé est la même que celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Élargissement de la disposition pour inclure les soins à une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

APPENDICE H – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Suppression du protocole. En conséquence, les congés de maladie demeurent inchangés.

4. PROTECTION DES EMPLOIS

APPENDICE B – POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI (enjeux communs)

L'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour le personnel permanent qui est mis à pied durant un réaménagement des effectifs.

5. DROITS AU TRAVAIL

ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR (enjeux communs)

Nouveau libellé : l'employeur ne peut refuser sans motif valable l'accès à ses locaux au personnel de l'AFPC.

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES (enjeux communs)

Modifications d'ordre administratif.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE (enjeux communs)

Nouveau congé payé de dix jours pour les personnes salariées qui vivent une situation de violence familiale.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE – PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE (enjeux communs)

Prolongation de deux ans du projet pilote du Programme d'apprentissage mixte prévoyant un engagement financier de 300 000 \$ au cours de ces deux ans.

NOUVEL APPENDICE – MISE EN ŒUVRE (enjeux communs)

L'appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective soit le versement aux membres d'une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye.

Tous les membres dont les nouvelles conditions ne sont toujours pas en vigueur après ce délai recevront 50 \$ pour chaque retard supplémentaire de 90 jours.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d'une valeur égale.

NOUVEL APPENDICE – SANTÉ MENTALE (enjeux communs)

Ajout à la convention collective du protocole d'entente sur la santé mentale au travail qui a établi le Groupe de travail mixte sur la santé mentale. Le protocole d'entente précise que l'employeur doit consulter le syndicat et travailler avec ce dernier pour la mise en œuvre et le suivi de la stratégie sur la santé mentale au travail de l'ACIA.

NOUVEL APPENDICE – SERVICES DE GARDE (enjeux communs)

Ajout d'un nouveau protocole d'entente découlant du rapport du Comité national mixte sur les services de garde.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

Cette nouvelle convention collective, si elle est ratifiée par les membres, sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021.

AUTRES QUESTIONS

APPENDICE G – TEMPS ALLOUER POUR SE LAVER

Renouvellement du protocole d'entente et ajout précisant que les parties examineront et discuteront des préoccupations du syndicat au sujet du temps de préparation (mettre et enlever l'équipement de travail) pour les inspecteurs et inspectrices travaillant dans les abattoirs avec l'objectif de trouver des solutions.

ARTICLE 62 – INDEMNITÉ DE DÉPART (modification d'ordre administratif)

Suppression des dispositions désuètes (indemnité de départ pour les départs volontaires) qui sont insérées dans une nouvelle annexe à des fins d'archivage.

La nouvelle convention collective, si elle est ratifiée par les membres, arrivera à échéance le 31 décembre 2021.

Les membres de votre équipe de négociation,

Terri Lee
Robert MacDonald
Dorothy McRae
Andrew Neufeld

Marlene O'Neil
Jan Pennington
Audrey St-Germain
Karen Zoller

Hassan Husseini, négociateur, AFPC
Silja Freitag, agente de recherche, AFPC

recommandent à l'unanimité la ratification de cette entente de principe.

En toute solidarité,



Le vice-président exécutif régional
Jamey Mills

- c. c. Conseil national d'administration
 - Équipe régionale de communications et d'action politique
 - Section des négociations
 - Amarkai Laryea, directeur par intérim, Direction de la représentation et des services juridiques
 - Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
 - Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif
 - Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
 - Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève
 - Connor Spencer, Agente de mobilisation en vue d'une grève
 - Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres

ENTENTE DE PRINCIPE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE GROUPE DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

1. Les parties acceptent les conditions de la présente entente comme le règlement complet de toutes les questions en litige.
2. Les représentants soussignés des parties consentent par la présente à recommander à l'unanimité l'acceptation intégrale de toutes les conditions de la présente entente à leurs mandants respectifs.
3. Sauf indication contraire, les dispositions de la convention collective entreront en vigueur à la date de signature de la convention collective par les deux parties.
4. Les parties acceptent que ladite convention collective comprenne les modalités de la convention collective précédente, laquelle a pris fin le 31 décembre 2018, et que les modifications suivantes soient ajoutées :
 - a. toutes les questions acceptées et signées par les parties avant la date de signature de la présente entente de principe, qui figurent en annexe, et qui sont datées du :
 - i. 17 juillet 2019;
 - ii. 7 août 2019;
 - iii. 25 août 2020
 - iv. 27 août 2020;
 - v. 1^{er} septembre 2020.
 - b. toutes les questions acceptées et signées par les parties à la date de signature de la présente entente de principe, qui figurent en annexe.
5. Durée de la convention (article 66) – entente de trois (3) ans, dont la date d'expiration est le 31 décembre 2021.
6. Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective seront mises en œuvre par les parties dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date de signature conformément au protocole d'entente concernant la mise en œuvre la convention collective.

7. Il est entendu que les employés qui remplissent les critères d'admissibilité pour les nouvelles indemnités ou les indemnités modifiées à la date de signature de la convention collective peuvent recevoir un paiement forfaitaire unique, soit :
 - 1 750 \$ pour les employés nouvellement admissibles à l'indemnité de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération;
 - 500 \$ pour les employés déjà admissibles à l'indemnité actuelle de maintien en poste pour les conseillères et les conseillers en rémunération de 2 500 \$ à la date de signature de la convention collective.
8. Les dispositions de l'article 44 – Congé parental non payé entreront en vigueur à la date de signature de la convention collective.
9. L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes les autres propositions et contre-propositions en suspens.
10. Sauf indication contraire, les dispositions actuelles sont renouvelées.

ARTICLE 11

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité du Syndicat de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.** Dans le cas des navires, lorsque le représentant du Syndicat monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

ARTICLE 13

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

13.14 ~~À compter du 1er janvier 2018,~~ Les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés; **et** l'AFPC remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 18 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

18.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale **ou ethnique**, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle ou l'expression de celle-ci, sa situation familiale, **ses caractéristiques génétiques**, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au Syndicat ou ses activités au sein de celui-ci, son état matrimonial ou son état de personne graciée (pardon accordé **ou casier suspendu**).

ARTICLE 24
DURÉE DU TRAVAIL

24.XX Sous réserve des exigences opérationnelles, toute employée qui allaite doit, sur demande, voir ses heures de travail établies pour pouvoir prendre les pauses non rémunérées nécessaires pour allaiter ou extraire le lait maternel. Une telle demande ne doit pas être refusée sans raison valable.

ARTICLE 26
PRIMES DE POSTE

26.01 L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux dollars **et vingt-cinq cents** (2,00 \$ **2,25 \$**) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

ARTICLE 27
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

27.08

- (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix **douze** dollars (10.00 \$ **12.00** \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- (b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix **douze** dollars (10.00 \$ **12.00** \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- (c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 33
TEMPS DE DÉPLACEMENT

33.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5)** ~~quatre (4)~~ heures.

ARTICLE 34
CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

34.01 À la demande d'un-e employé-e et ~~à la discrétion de l'Employeur~~ **avec l'approbation de l'Employeur**, l'indemnité acquise en vertu de l'article 27 – Heures supplémentaires; **de** l'article 28 – Indemnité de rappel au travail; **de** l'article 29 – Disponibilité; **de** l'article 30 – Indemnité de rentrée au travail; et du temps de déplacement rémunéré au taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 33 – Temps de déplacement ~~peuvent être pris~~ **peut être perçue** sous forme de congé compensatoire, qui sera calculé au taux de prime prévu à l'article applicable.

ARTICLE 37
CONGÉS-GÉNÉRALITÉS

37.03 L'employé-e **qui n'a pas accès au système de gestion des congés par voie électronique** a le droit, une fois par année financière et à sa demande, **ou à une fréquence raisonnable, de demander** d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

ARTICLE 38

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Droit au congé annuel payé

38.03 L'employé-e a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé **en cours**.

38.05 L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit

Paiements anticipés

~~**38.11** L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.~~

~~À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.~~

ARTICLE 42

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

42.01 Congé de maternité non payé

(a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse

(b) Nonobstant l'alinéa 42.01a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa 42.01a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

(c) La prolongation décrite à l'alinéa 42.01b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date ;

(ii) d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 39, Congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 39,

Congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

42.02 Indemnité de maternité

- (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 42.02c) à 42.02i), pourvu qu'elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur

et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'Employeur, le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail ~~avec l'Employeur~~ **comme convenu à la division (A) Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale ~~comme convenu à la division (A)~~ ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :**

$$\frac{(\text{indemnité reçue}) \times (\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, comme convenu à la division (A)**, par l'employeur, ~~Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- (b) Pour les besoins des divisions 42.02a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division 42.02a)(iii)(~~BC~~), **sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division 42.02a)(iii)(C)**.
- (c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (**ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant**) ~~pour chaque semaine du~~ **du** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance

parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'Assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (**ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant**) moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité d'Assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre **du Régime d'assurance-emploi** et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (**ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant**), moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- (d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 42.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 42.02c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec,
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé ;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 42.02f)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif

normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 42.02f) est le taux **(ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)** auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa 42.02g), et sous réserve du sous-alinéa 42.02f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire **(ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)** est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- (j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

42.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- (a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 42.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 42.02a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 42.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa **42.03a)(i)**, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)** et le montant brut des prestations

d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 42.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'Assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués au sous-alinéa 42.03a)(i).

ARTICLE 43

RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

43.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~cinquante-deuxième (52^e)~~ **soixante-dix-huitième (78^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.

...

43.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la ré-affecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante-dix-huit (78)** semaines après la naissance.

ARTICLE 44
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

44.01 Congé parental non payé

(a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins ou de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(option standard)**;

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas **soixante-trois semaines (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée)**,

qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

(b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines **(option standard)**;

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas **soixante-trois semaines (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée)**,

qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les alinéas **44.01a)** et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas **44.01a)** et b) ci-dessus, peut être pris en deux **(2)** périodes.

(d) Nonobstant les alinéas **44.01a)** et b) :

(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

(e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

(f) L'Employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

(ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant

(g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

44.02 Indemnité parentale

En vertu du régime de prestations d'assurance emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options :

- **Option 1 : prestations parentales standards, alinéas 44.02c) à k);**
- **Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 44.02l) à t).**

Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standards ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la

décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable que selon l'option 1, soit les prestations parentales standards.

44.02 Administration de l'indemnité parentale

- (a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas 44.02c) à i) **ou I) à r)**, pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption **du Régime d'assurance-emploi** ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
- (A) à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques** à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 42.02 a)(iii)(B), le cas échéant. **Dans le cas où l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), il ou elle sera tenu-e de travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de la période visée à la division 42.02a)(iii)(B), le cas échéant.**

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail **comme convenu à la division (A) avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale comme convenu à la division (A)** ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

(indemnité reçue) X (période non travaillée **comme convenu à la division (B)** après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée à la **division (B)**]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé-e **au sein de l'administration publique fédérale, comme convenu à la division (A)**, par ~~l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'administration publique centrale~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- (b) Pour les besoins des divisions **44.02a)(iii)(B)**, et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division **44.02a)(iii)(C)**.

Option 1 – Prestations parentales standards

- (c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e **en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.02a)(i) et b)(i)**, qui a choisi de recevoir les **prestations parentales standards et qui est** assujetti-e à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de**

maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine du du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

at

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption **du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire **(ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)** des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant** et que **l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, elle **cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines** à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) dans le cas d'une employée qui a partagé l'intégralité des **trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant** et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines**, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant)** pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) l'employée ayant reçu les **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi** et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale

supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant;

- (vi) lorsqu'une employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 42.02c)(iii) et 44.02c)(v) pour le même enfant.
- (d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales **du Régime d'assurance-emploi** ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'**alinéa 44.02c)** est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
- (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 42.02f)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif

normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02f) (**ainsi que de l'« indemnité provisoire » de recrutement et de rétention, le cas échéant**) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé
- (h) Nonobstant l'alinéa 44.02g) et sous réserve du sous-alinéa 44.02f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (**ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant**) est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- (k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale **partagée et standard** ne dépassera pas cinquante-sept ~~deux~~ (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongées

- (l) **Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :**
 - (i) **dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 44.01a)(ii) et b)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période ;**
 - (ii) **pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire (ainsi que l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) des prestations**

parentales qu'il ou elle a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) lorsqu'un-e employé-e ayant reçu les soixante-et-une (61) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui reste en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.
- (iv) dans le cas d'un-e employé-e qui a partagé l'intégralité des soixante-neuf (69) semaines des prestations parentales avec un autre employé en vertu du Régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période, à moins que l'employé-e en question ait déjà reçu l'indemnité pour la période d'une (1) semaine décrite au sous-alinéa 42.02c)(iii) pour le même enfant.
- (m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 44.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- (n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa 44.02l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

- (o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) est :
- (i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 44.02o)(i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa 44.02l) est le taux (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (q) Nonobstant l'alinéa 44.02p) et sous réserve du sous-alinéa 44.02o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- (r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (s) Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- (t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

44.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

(a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 44.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

(iii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 44.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 44.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa **44.03a)(i)**, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (**et l'« indemnité provisoire » de recrutement et de maintien en poste le cas échéant**) et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

(b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 44.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de l'Assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 44.03a)(i).

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE PROCHE DE LA FAMILLE

45.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.

NOUVEAU

45.02 Aux fins du présent article, « famille » s'entend au sens de l'article 2 et a aussi la définition suivante :

(a) Une personne qui tient lieu de parent aux yeux de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de sang entre les deux.

~~45.02~~

45.03 (a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

(b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

(c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

(d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

45.02 ~~(e) Congé de compassion~~

~~(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi.~~

~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~

- (iv) ~~Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.~~

45.03

45.04 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

45.04

45.05 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

45.02

45.06 Congé pour prestation de soins

- (e)(a)** ~~(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 45.02b) et d) ci-dessus, un **Un-e** employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion, **de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi ~~peut se voir se verra~~ accorder un congé ~~pour une période de moins de trois (3) semaines non payé pendant~~ qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- (b)** ~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi. Le congé non payé décrit à l'alinéa 45.0445.06 a) ne peut excéder une durée de vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, de trente-cinq (35) semaines pour les Prestations pour proches aidants d'enfants et de quinze (15) semaines pour les Prestations pour proches aidants d'adultes, auxquelles s'ajoute toute période d'attente applicable.~~
- (c)** ~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion, **de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~
- (d)** ~~(iv) Si la demande de prestations de compassion, **de Prestations pour proches aidants d'enfants ou de Prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi d'un(e) employé-e est refusée, l'alinéa 45.0445.06 a) ci-dessus cesse de s'appliquer.~~

- (e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

ARTICLE 46
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- (a) du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e);
- (b) des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait), les enfants en tutelle de l'employé-e);
- (c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du beau-père, de la belle-mère;
- (d) du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur;
- (e) des grands-parents de l'employé-e et le petit-fils, la petite-fille;
- (f) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ~~ou~~
- (g) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.; **ou**
- (h) de toute personne qui tient lieu de parent aux yeux de l'employé, qu'il y ait ou non lien de sang entre les deux.**

...

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille ~~à charge~~ qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

...

ARTICLE 50 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Nouveau

50.01 Aux fins du présent article, s'ajoute à la définition du terme « famille » énoncée à l'article 2 ce qui suit :

- (a) toute personne qui tient lieu de parent aux yeux de l'employé, qu'il y ait ou non lien de sang entre les deux. L'employé-e a droit à un congé de deuil une (1) seule fois en vertu de l'alinéa 50.01a) pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

50.01

50.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

50.02

50.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

50.03

50.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes **50.02** ou **50.03**, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil

payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~50.04~~

50.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes ~~50.02~~~~50.04~~ ou ~~50.03~~~~50.02~~.

ARTICLE 53

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'examen payé

53.07 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen, **y compris un examen en ligne**, qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

ARTICLE 62

INDEMNITÉ DE DÉPART

~~À compter du 8 novembre 2014, les alinéas 62.01b) et d) seront supprimés de la présente convention collective.~~

62.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 62.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

~~b. Démission~~

~~En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 62.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (0,5) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.~~

~~e. b. Renvoi en cours de stage~~

~~Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé-e en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.~~

d. ~~Retraite~~

~~i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,~~

~~ou~~

~~ii. dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.~~

e. **c. Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f. **d. Renvoi pour incapacité ou incompétence**

i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

62.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 62.01 et 62.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant **tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de départ volontaire (démission et retraite)** versé en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07 **de l'Appendice XX** ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

62.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie I ~~ou II, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*~~ **reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ** découlant, **si applicable**, de l'application de **l'Appendice XX**, alinéa 62.01b) ~~avant le 8 novembre 2014 ou des paragraphes 62.04 à 62.07 après le 8 novembre 2014.~~

62.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'Appendice XX.

~~62.04 Prestations d'indemnité de départ~~

- ~~a. — Sous réserve du paragraphe 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée le 8 novembre 2014 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~
- ~~b. — Sous réserve du paragraphe 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit le 8 novembre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~

Options de paiement

62.05 Options

~~L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e en fonction des choix suivants :~~

- ~~a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 8 novembre 2014, ou~~
- ~~b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou~~
- ~~c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 62.06c).~~

62.06 — Choix de l'option

- ~~a. L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature de la convention collective.~~
- ~~b. L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'il ou elle a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective.~~
- ~~c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 62.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 62.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 62.05b).~~
- ~~d. L'employé-e qui ne fait aucun choix en vertu de l'alinéa 62.06b) sera réputé avoir choisi l'option 62.05b).~~

62.07 — Nomination à partir d'une unité de négociation différente

~~Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation de l'AFPC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation de l'AFPC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 62.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.~~

- ~~a. Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.~~
- ~~b. Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l'employé-e a droit à une indemnité~~

~~de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.~~

~~c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 62.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.~~

5. Nouvel appendice XX – Dispositions archivées au sujet de l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) :

NOUVEL APPENDICE XX

Dispositions archivées au sujet de l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite).

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 8 novembre 2014. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 62 INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 8 novembre 2014, les alinéas 62.01b) et d) seront supprimés de la présente convention collective.

62.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 62.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de

rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b. Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 62.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (0,5) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé-e en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d. Retraite

- i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

- ii. dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13,5) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e. **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f. **Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- i. Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12.(2)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

62.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 62.01 et 62.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 62.04 à 62.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

62.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie I ou II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 62.01b) avant le 8 novembre 2014 ou des paragraphes 62.04 à 62.07 après le 8 novembre 2014.

62.04 Prestations d'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée le 8 novembre 2014 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b. Sous réserve du paragraphe 62.02, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit le 8 novembre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Options de paiement

62.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 8 novembre 2014, ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 62.06c).

62.06 Choix de l'option

- a. L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'il ou elle a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 62.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 62.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 62.05b).
- d. L'employé-e qui ne fait aucun choix en vertu de l'alinéa 62.06b) sera réputé avoir choisi l'option 62.05b).

62.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation de l'AFPC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation de l'AFPC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 62.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 62.02, à la date où un-e employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le (un mois après la date de signature de la convention), l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 62.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

NOUVEL ARTICLE – XX
CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

Disposition exclue

L'alinéa XX.01(c) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifié-e-s dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

L'alinéa XX.01(d) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifié-e-s dans les groupes GL ou GS.

XX.01 Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un-e employé-e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour soi-même ou son enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour se préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.

- d. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas quatre-vingts (80) heures au cours d'un exercice financier.**
- e. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont respectés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**
- f. Nonobstant les alinéas XX.01(b) à XX.01(d), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément à l'appendice « XX » – Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les montants se rapportant à la période précédant la date de mise en œuvre seront versés rétroactivement, conformément à l'appendice « XX » – Protocole d'entente entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective. Par la suite, les montants seront versés sous forme d'augmentation des taux de rémunération.

Augmentations économiques et durée

L'Employeur propose les augmentations économiques suivantes, qui s'étendront sur trois ans :

- Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
- Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
- Année 3 – augmentation économique : 1,35 %

Taux propres aux groupes de l'AFPC

- FI –**
 - Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
 - Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
 - Année 3 – harmonisation des augmentations d'échelon
 - rajustement salarial : 0,15 % – niveau FI-04
 - augmentation économique : 1,35 %
- SI –**
 - Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
 - Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
 - Année 3 – rajustement salarial : 2,47 %
 - augmentation économique : 1,35 %
- GL-EIM –**
 - Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
 - Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
 - Année 3 – rajustement salarial : 5 %
 - augmentation économique : 1,35 %
- GL-MAM –**
 - Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
 - Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
 - Année 3 – rajustement salarial : 1,5 %
 - augmentation économique : 1,35 %

GL-MAN – Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
Année 3 – rajustement salarial : 1,5 %
– augmentation économique : 1,35 %

GL-PIP – Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
Année 3 – rajustement salarial : 1 %
– augmentation économique : 1,35 %

HP – Année 1 – augmentation économique : 2,8 %
Année 2 – augmentation économique : 2,2 %
Année 3 – rajustement salarial : 11,5 %
– augmentation économique : 1,35 %

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} janvier 2019.

Durée : Période de trois ans se terminant le 31 décembre 2021.

APPENDICE « B »

POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Définitions

...

Échange de postes (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un-e employé-e optant **ou un employé excédentaire parce qu'il a choisi l'option 6.4.1 a)** (~~non excédentaire~~) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un-e employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence et profiter d'une mesure de soutien à la transition ou d'une indemnité d'études.

...

Indemnité d'études (education allowance) – Une des options offertes à un-e employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une mesure de transition en matière d'emploi normale et à qui le président ou la présidente ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un paiement équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe A), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de ~~quinze~~ **dix-sept** mille (175 000 \$) dollars.

...

6.4 Options

6.4.1 Seul l'employé-e optant a le choix entre les options suivantes :

- (c) Une indemnité d'études, correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze~~ **dix-sept** mille (175 000 \$) dollars pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinent, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

...

APPENDICE « D »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS
EN RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux **CR-05, AS 01, AS 02, AS 03 ou AS-04** ~~travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (y compris dans ses bureaux satellites), l'Employeur offre aux employé-e-s qui exécutent les tâches de rémunération~~ une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :
 - a. **à compter des dates énoncées à l'alinéa 2a)(ii) de l'appendice « XX » (protocole d'entente sur la mise en œuvre),** ~~de signature de la présente convention collective et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention,~~ les employé-e-s qui font partie des catégories susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b. **toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux AS-01, AS-02 ou AS-03 travaillant à l'Agence canadienne d'inspection des aliments** ~~les employé-e-s~~ touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : 2 500 \$

Indemnité quotidienne : 9,58 \$

- c. **Toutes les conseillères et tous les conseillers en rémunération des groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 de l'ACIA travaillant dans des équipes mixtes de paye qui relèvent du centre de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette**

indemnité quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

Indemnité annuelle : 3 500 \$

Indemnité quotidienne : 13,42 \$

- d. L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;
 - e. L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 42 et 44 de la présente convention collective;
 - f. Sous réserve de l'alinéa-~~f~~ **g**) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1b) ou 1c) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache **CR-05**, AS-01, AS-02, ~~ou~~ AS-03 **ou AS-04** de l'employé-e.
 - g. La conseillère ou le conseiller en rémunération **ou l'employé**, tel qu'il ou elle est défini à la clause 1, qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste d'un niveau dont le ou la titulaire ne reçoit pas une indemnité de maintien en poste ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions du poste.
- 2. L'employé-e à temps partiel qui reçoit l'indemnité touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.
 - 3. Un-e e employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.
 - 4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

APPENDICE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE

PRIMES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Protocole d'entente concernant les incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers en rémunération (NOUVEAU)

Un protocole d'entente (PE) concernant les incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération a été conclu **à l'origine** entre le ~~Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada~~ l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 25 août 2017 le 10 novembre 2017. **Il a par la suite été modifié et prolongé le 1^{er} juin 2018 le 5 octobre 2018 pour une année supplémentaire avec effet rétroactif du 1^{er} juin 2018 au 1^{er} juin 2019.** Conformément à ce protocole, les conseillers et conseillères en rémunération admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération **sont en vertu de l'appendice J D de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration de l'AFPC (PA) étaient** admissibles à toucher des paiements incitatifs temporaires jusqu'au 1^{er} juin 2018 **2019.**

Le présent protocole ~~modifie les dispositions et prolonge les termes~~ **dispositions** du PE **signé le 1^{er} juin 2018 5 octobre 2018,** ~~conclu le 25 août 2017~~ **jusqu'au 1^{er} septembre 2020,** en raison des défis continus avec le recrutement et le maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et dans les ministères.

Pour ce qui est de l'admissibilité, tout changement apporté à l'annexe J D de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration de l'AFPC après le PE du 20 juin 2018 le 31 décembre 2018, les conseillers en rémunération admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération, n'est pas reproduit dans ce PE.

L'Employeur **continuera d'offrir des incitatifs** aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller et conseillères en rémunération chargés du traitement de la rémunération et des avantages sociaux membres du ~~groupe Services des programmes et de l'administration (PA)~~ **de l'unité de négociation de ACIA-AFPC.** L'Employeur versera aux employé-e-s le paiement forfaitaire une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans l'administration publique fédérale.

L'Employeur reconnaît l'importance du présent PE et la nécessité d'encourager les organismes distincts à envisager, au sein de leur organisation, des initiatives à l'intention des conseillers en

~~rémunération qui tiennent compte de leurs circonstances particulières. Par conséquent, l'employeur encouragera les organismes distincts et en fournira la preuve à l'agent négociateur.~~

Incitatifs

~~De la date~~ **À partir du 2 juin 2018 2019** et jusqu'au ~~1^{er} juin 2019~~ **1^{er} septembre 2020**, les conseillers et conseillères en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération, **comme l'indique** l'appendice J D de la convention collective des ~~Services des programmes et de l'administration~~ de l'AFPC **conclue pour la ronde de négociations de 2014** (ci-après appelés les employé-e-s), seront en droit de recevoir les incitatifs suivants :

1. Paiement forfaitaire unique

L'Employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 dollars une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale. Les employé-e-s qui occupent un poste intérimaire en rémunération au groupe et niveau AS-04 ~~continuera~~ continueront d'être admissibles au paiement de 4 000 \$, pourvu qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération en raison de leur poste d'attache.

Les employé-e-s actuels, au ~~25 août 2017~~ 10 novembre 2017 (c'est-à-dire, considérés comme des « employé-e-s actuels » aux termes du PE du ~~25 août 2017~~ 10 novembre 2017) qui ont touché une partie des deux paiements forfaitaires de 2 000 \$ seront admissibles à toucher tout montant restant jusqu'à concurrence du montant maximal de 4 000 \$, à condition qu'ils soient employé-e-s pendant douze mois de manière continue ou discontinue depuis le ~~25 août 2017~~ 10 novembre 2017.

Les nouvelles recrues embauchées le ~~1^{er} juin 2018 2019~~ **ou après** et avant le ~~4^{er} juin 2019~~ **1^{er} septembre 2020** toucheront le paiement incitatif après avoir terminé une période d'emploi continu d'un an.

Les employé-e-s retraités qui reviendront au travail en tant que conseillers ou conseillères en rémunération le ~~1^{er} juin 2018 2019~~ **ou après** et avant le ~~4^{er} juin 2019~~ **1^{er} septembre 2020** recevront le paiement forfaitaire au moyen de paiement au prorata sur une période de six mois contigus ou non-contigus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont un employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

Les employé-e-s à temps partiel qui ont reçu un montant calculé au prorata de l'incitatif de 4000 \$, selon le PE précédent, seront admissibles à recevoir jusqu'à la différence entre ce qu'ils ont reçu en vertu du PE **précédent** et 4 000 \$. Ce montant sera versé au prorata jusqu'à concurrence du seuil de 4 000 \$, en fonction du nombre réel d'heures travaillées.

Les employé-e-s allant en congé de maternité ou parental qui sont admissibles à l'incitatif seront admissibles à un montant proportionnel en fonction de la partie d'une année travaillée le ~~24 août 2017~~ 9 novembre 2017 ou après et avant le ~~1^{er} juillet 2019~~ **1^{er} septembre 2020**, à leur départ, moins tout montant déjà reçu. Les employés demeureront admissibles au solde de l'incitatif de 4 000 \$ à leur retour au travail, qui sera versé à la fin des 12 mois de travail. Le montant de l'**incitatif** n'est pas assujéti à l'engagement de remboursement 38.02 iii et n'est pas comptabilisé comme revenu aux fins du supplément pour congé de maternité ou congé parental.]

Pour plus de clarté, rien dans le présent PE n'indique que les employé-e-s peuvent toucher des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$ en raison de l'admissibilité en vertu du présent PE ou d'~~un de l'~~ancien PE.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 2 juin 2018 **2019** au ~~4^{er} juin 2019~~ **1^{er} septembre 2020**.

3. (a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel

- ~~i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2018-2019, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2019 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.~~
- ~~ii. Si le 31 mars 2020, un employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2020, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de la solde quotidienne de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2019.~~

(b) Rémunération en espèces ou congé payé

~~Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours des exercices 2016-2017 et 2017-2018 et en souffrance le 30 septembre 2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2018-2019 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande~~

~~de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 28.08(a) de la convention collective PA demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2019, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2019.~~

Conclusion

L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour traiter les paiements d'incitatif pour les retraités qui sont fournis en vertu de la présente prolongation, ainsi que les nouveaux paiements d'heures supplémentaires fournis en vertu de la présente prolongation, dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente.

Les parties conviennent que les modalités du présent PE **continueront de** ne pas être touchées par aucun avis de négociation signifié en application de l'article 106 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral. Ainsi, les conditions du présent PE prendront fin à la date d'expiration indiquée dans le PE et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

~~Avant le 1er juin 2019, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger davantage les délais de prescription fixés au présent PE, en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.~~

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses ~~1, 2 et 3~~ **2** est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective à propos des heures supplémentaires, ~~du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.~~

APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ENTENTE
DURÉE DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation sur les intentions de l'Employeur de prévoir des quarts de travail de fin de semaine pour les employé-e-s qui ne travaillent pas actuellement la fin de semaine, avant la mise en place d'un tel quart de travail.

Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.

APPENDICE « G »
PROTOCOLE D'ENTENTE
TEMPS DE PRÉPARATION ACCORDÉ AUX INSPECTEURS EN ABATTOIR

Les parties reconnaissent que la période actuellement allouée pour se laver indiquée au paragraphe 60.01 pourrait ne pas répondre aux besoins de tous les employé-e-s compte tenu que la taille et l'aménagement des nombreux abattoirs canadiens varient d'un à l'autre.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de ratification de la présente convention collective, les parties se rencontreront afin d'amorcer une véritable consultation auprès de chaque région en vue de préciser toute question au sujet du temps alloué pour se laver, d'examiner la situation dans les divers lieux de travail, d'analyser les résultats et de trouver des solutions permettant de résoudre les problèmes de manière raisonnable, à court et à long terme. Parmi les solutions, citons la possibilité de décaler les horaires pour assurer une couverture appropriée et une période suffisante pour se laver, et veiller à ce que les employé-e-s prennent les pauses prévues à leur horaire.

Les parties étudieront également les préoccupations du syndicat quant au temps de préparation et en discuteront.

Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.

PROTOCOLE D'ENTENTE

SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

~~Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :~~

~~L'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
CONCERNANT UN PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE

Le présent protocole d'entente (PE) vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'ACIA et l'AFPC dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective qui vient à échéance le 31 décembre 2021.

L'Employeur versera un paiement forfaitaire unique de 250 \$ à chaque employé qui, à la date de signature de la convention collective, occupe un poste des groupes et niveaux professionnels EG-02, EG-03 ou EG-05 au sein d'un abattoir.

Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021. Il est entendu que le présent PE ne pourra pas être négocié ni renouvelé au-delà de cette date.

Le présent protocole d'entente ne fera pas partie de la convention collective.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE

Le présent protocole d'entente a pour objectif de reconnaître l'engagement commun permanent pris par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA ou l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) à l'égard des questions de santé mentale en milieu de travail.

En 2015, le Conseil du Trésor du Canada et l'AFPC ont conclu un protocole d'entente concernant la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective, ce qui a mené à la mise sur pied du Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail (le Groupe de travail mixte).

Le Conseil du Trésor du Canada, à la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'AFPC, a créé en 2017 le Centre d'expertise pour la santé mentale, qui a pour mission de guider les organisations fédérales et de les aider à mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail en appliquant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise pour la santé mentale doit continuer de :

- maintenir une présence centrale, régionale et virtuelle;
- respecter un mandat évoluant en fonction des besoins des intervenants de la fonction publique;
- bénéficier d'un financement à long terme de la part du Conseil du Trésor.

À la lumière des travaux du Groupe de travail mixte et du Conseil du Trésor, l'ACIA a travaillé de concert avec le Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité, conformément aux directives de l'AFPC, pour mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). Pour ce faire, une stratégie et un plan d'action en matière de santé mentale pour 2019-2022 ont été élaborés conjointement.

La stratégie en matière de santé mentale est axée sur trois objectifs stratégiques qui contribueront à la réalisation de notre vision :

- Renforcement de la culture;
- Prévention;

- **Soutien.**

L'amélioration continue ainsi que la capacité de mesurer et de présenter des rapports dans le but de garantir la responsabilisation et de favoriser un changement de culture positif représentent des éléments clés de la stratégie. L'Employeur continuera de consulter le syndicat par l'intermédiaire du sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail (CONSST) sur une base régulière et au moins une fois par année pour assurer un suivi du plan d'action de la stratégie en matière de santé mentale.

Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA GARDE D'ENFANTS

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'ACIA ou l'Employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la question des établissements de garde d'enfants et de l'accès des employés aux renseignements sur la garde d'enfants.

Après l'achèvement des travaux du comité national mixte relatif à la garde d'enfants du Conseil du Trésor et de l'AFPC et à la lumière du rapport en découlant, les parties conviennent de mettre sur pied un groupe de travail mixte temporaire coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'Employeur (Groupe de travail). Le Groupe de travail étudiera les questions concrètes qui se posent à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au sujet des établissements de garde d'enfants et de l'amélioration de l'accès des employés aux renseignements sur la garde d'enfants, puis fournira des conseils et des analyses à cet égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants du syndicat et de l'Employeur.

Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective ~~la publication du rapport du comité national mixte relatif à la garde d'enfants.~~

Le Groupe de travail établira son plan de travail et les délais connexes.

Le présent protocole d'entente prend fin le 31 décembre 2021.

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

La présente lettre d'entente entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada représente une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour les employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

L'Agence et l'AFPC consentent à **prolonger le** ~~établir un~~ projet pilote concernant un programme d'apprentissage mixte.

L'Agence consent à verser jusqu'à cent cinquante mille dollars (150 000 \$) **par année** pour financer la **prolongation de deux ans du** projet pilote de PAM ~~d'un an~~ ACIA-AFPC, **pour un coût total d'au plus trois cent mille dollars (300 000 \$)**. De plus, les parties conviennent de **poursuivre le travail du** comité directeur mixte ACIA-AFPC, composé d'un nombre égal de représentants de l'ACIA et de l'AFPC, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin de régir la **prolongation du** projet pilote de PAM en fonction des besoins opérationnels et liés à l'apprentissage propres à l'ACIA.

Le comité directeur mixte examinera les pratiques exemplaires d'autres programmes d'apprentissage mixte, dont le Programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.

NOUVEL APPENDICE « XX »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 63.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 66.02 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employé-e-s pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;

- les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité pour congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye, et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et nouveaux, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).

- iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et les employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.
3. Recours de l'employé
- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d. le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
 - b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la

signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de la Convention entre l'AFPC ou tout autre agent négociateur et l'Agence ou le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'Agence ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'AFPC au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

L'ACIA propose d'augmenter le montant prévu à l'alinéa 3(a) (Recours de l'employé) à cinq cents dollars (500 \$) à condition de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) confirme par écrit au plus tard le 15 novembre 2020 que la convention collective provisoire a été ratifiée.